

年　　月　　日

**（事業所名）**

**（代表者氏名）**

**妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動や性別役割分担意識に基づく言動はハラスメントの発生の原因や背景となりえます。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。**

**職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。**

**パワハラ**

（パワーハラスメント）

**マタハラ**(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)

**セクハラ**

（セクシュアルハラスメント）

妊娠・出産等をしたこと、育児や介護の制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動

●上司に妊娠を報告したら「他の人を雇うので辞めてもらう」と言う

●育介休の取得について上司に相談したら「男が取るなんてありえない」と言う

●育児短時間をとると、同僚から「まわりは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている　　　　　等　　　　　　　等

相手の意に反する性的な言動

同性間や顧客、取引先で行われるものも含む。

●性的な冗談、からかい質問

●わいせつ画面の閲覧、配付、掲示

●体への不必要な接触

●食事やデートにしつこく誘う

●交際、性的な関係を強要

●性的な言動を拒否した社員を無視する・辞めさせる　　　等

＊被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクハラに該当します。

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり①～③までの要素を全て満たすもの

●人間関係からの切り離し

●私的なことに過度に立ち入る

●過大な要求

●過小な要求

●暴行・傷害など身体的な攻撃

●脅迫・名誉棄損・侮辱・酷い暴言等精神的な攻撃　　　　　等

**ハラスメントを行った場合は、就業規則に基づき、懲戒処分の対象となることがあります。行為の**

**具体的態様、当事者同士の関係や被害の程度・心情等を総合的に判断して、処分を決定します。**

●ハラスメントに対して、明確に「嫌だ」、「やめてください」という意思を相手に示しましょう。一人で悩まず、深刻な事態にならないよう、早めに相談してください。

**＊**当社において働いているすべての方は、相談をすることができます。男女は問いません。

**＊**ハラスメントに当たるかどうか判断できない場合でも相談してください。

**＊**相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応しますので、安心してご相談ください。相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

**＊**相談を受けた場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事案に応じた適切な対応をします。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

**＊**妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。就業規則等を確認しましょう。

制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、気持ちよく制度を利用するためにも、日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。

**相談窓口　（所属　　　　　氏名　　　　　　連絡先　　　　　　　）**